

**TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
PROVINSI SULAWESI UTARA**

Oleh :
Rendry Mamahit

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: rendrymamahit_090612169@yahoo.co.id

ABSTRAK

Setiap instansi pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawai, termasuk dengan cara memberi pendidikan, pelatihan serta menciptakan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam Penelitian ini berjumlah 79 orang dan sampel berjumlah 44 orang. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu kepala BPBD dan unsur pimpinan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Kata kunci: pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Each agency generally always trying to improve the performance of the employees, including by way of educating, training and create job satisfaction. This study aims to determine the effect of level of education, training and job satisfaction on the performance of the District Disaster Management Agency officers (BPBD) North Sulawesi. The population in this study amounted to 79 people and a total sample of 44 people. Methods of analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that the level of education, training and job satisfaction have positive and significant, both simultaneously and partially on the performance of employees, therefore BPBDs head and elements of other leaders in an effort to improve employee performance should consider factors-factors that affect employee performance as this study prove the level of education, training and job satisfaction, up is expected to improve the performance of the officials.

Keywords: education, training, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun yang berorientasi sosial dituntut memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan/organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan/organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan dan adanya kepuasan kerja yang layak. Upaya menciptakan kinerja dari pegawai bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara belum menguasai ketrampilan manajemen dan keahlian penerapan manajemen pada tempat kerjanya. Untuk melihat sejauh mana kegiatan usaha dari kantor Dinas Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulut, yang merupakan objek dari penelitian ini maka dapat digambarkan dalam Tabel 1 disajikan mengenai golongan kepangkatan dan pendidikan pegawai hingga tahun 2013 sebagai berikut:

Tabel 1. Pendidikan dan Golongan Kepangkatan Pegawai Tahun 2013

No	Pendidikan	Golongan				Jumlah
		IV	III	II	I	
1.	S2	7	2	-	-	9
2.	S1	5	36	1	-	42
3.	D3	-	2	4	-	6
4.	SMA	-	11	11	-	22
Jumlah		12	51	16	-	79

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, 2013.

Pegawai yang bekerja pada BPBD Provinsi Sulawesi Utara hingga Mei 2013 adalah 79 orang. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa latar belakang pendidikan para pegawai yang bekerja beragam, mulai dari SMA hingga pasca sarjana. Seperti di gambarkan dalam Tabel 1, tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah di tempuh pegawai semakin tinggi tingkat golongan kepangkatan pegawai BPBD Sulut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai BPBD Sulut dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawainya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Tingkat Pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko, (2012:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manullang, (2000:143) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasikan secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja.

Pendidikan

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974, Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan Masyarakat adil dan Makmur berdasarkan Pancasila (Ardana, dkk, 2012:92). Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2003:32).

Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Dalam bukunya ini dijelaskan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk. 2012:91).

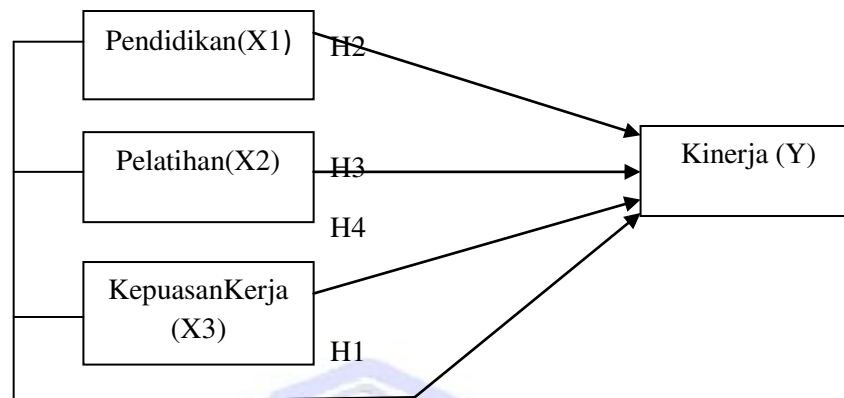
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2012:193). Mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan (Hasibuan, 2012:202).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi, harus dipahami bahwa tidak semua kinerja mudah di ukur, mudah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan atau dibuktikan secara konkrit. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dan atau sebagai hasil kerja pegawai, maka hal itu dinamakan hasil kinerja pegawai (Mangkuprawira & Vitalaya, 2007:22).

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Hipotesis penelitian

- H1 : Tingkat pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja diduga secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.
- H2 : Tingkat pendidikan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.
- H3 : Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.
- H4 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi, dengan cara menggunakan survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Badan Penanggulangan Bencan Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah populasi pada BPBD Sulut adalah 79 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling : Simple Random Sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) dan sampel diperoleh 44 responden dengan menggunakan rumus Slovin (Husein, 2000:55).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner dan metode penelitian kepustakaan serta observasi. Kuisioner (daftar pernyataan), untuk melengkapi data yang penulis butuhkan, maka dalam hal ini penulis meminta dan mengajukan daftar pernyataan untuk dijawab oleh karyawan. Metode penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data dari berbagai literatur yang berkaitan yang bersumber dari buku-buku dan skripsi-skripsi serta menggunakan layanan internet. Observasi (Pengamatan), dalam hal ini peneliti langsung mendapat data mengenai keadaan dan gambaran yang nyata dari tempat penelitian.

Metode Analisis

1. Uji Validitas
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban terhadap koresponden, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alfa* $>$ 0,6.
3. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :
 - a. Uji Multikolinieritas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Autokorelasi
 - d. Uji Normalitas
4. Analisis Regresi Berganda
Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dimana:
 Y : Kinerja
 a : Konstanta Regresi Berganda
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi dari setiap variabel independen
 X_1 : Tingkat Pendidikan
 X_2 : Pelatihan
 X_3 : Kepuasan Kerja
 e : Faktor lainnya

Pengujian hipotesis

- a. Uji F
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama atau simultan.
- b. Uji t
Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X_1)	X1.1	0.704	0.297	Valid
	X1.2	0.868		Valid
	X1.3	0.807		Valid
Pelatihan (X_2)	X2.1	0.853	0.297	Valid
	X2.2	0.832		Valid
	X2.3	0.896		Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	X3.1	0.737	0.297	Valid
	X3.2	0.759		Valid
	X3.3	0.740		Valid
	X3.4	0.651		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.593	0.297	Valid
	Y.2	0.805		Valid
	Y.3	0.664		Valid
	Y.4	0.589		Valid

Sumber: hasil olahan data, 2013.

Tabel 2 diatas menunjukankeempat variabel yaitu pendidikan (X1), pelatihan(X2), kepuasan kerja(X3) dan kinerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} yaitu 0,297 (Priyatno, 2011:59).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Pendidikan (X1)	0.876	0,6	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.932	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.867	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.829	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data, 2013.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan keandalan/ *reliabilitas* instrument (Priyatno, 2011:69).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model		Kepuasan Kerja	Pelatihan	Pendidikan
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1.000	-.315
		Pelatihan	-.161	1.000
		Pendidikan	-.315	-.535
	Covariances	Kepuasan Kerja	-.002	-.003
		Pelatihan	.017	-.007
		Pendidikan	-.007	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Pengujian Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat multikolinieritas atau tidak dalam penelitian ini, untuk itu perlu dilihat covariance dari masing-masing data variabel yang diteliti. Jika covariance sama dengan 0, maka terjadi multikolinieritas data antara variabel penelitian, sehingga data penelitian tidak dapat digunakan sebagai data untuk melakukan estimasi (Priyatno, 2011:291).

Dari hasil statistik, covariance masing-masing variabel bebas adalah sbb;

1. Variabel Kepuasan Kerja 0.012
2. Variabel Pelatihan -0.002
3. Variabel Pendidikan -0.003

Dari hasil tersebut covariance ketiga variabel bebas (Kepuasan Kerja, Pelatihan, Pendidikan) $\neq 0$

Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Uji Heterokedastisitas**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas**

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Correlations</i>			<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Zero-order</i>	<i>Partial</i>	<i>Part</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	1.120	1.421		.788	.435					
	Pendidikan	.169	.097	.131	1.735	.042	.538	.037	.023	.549	1.820
	Pelatihan	.649	.129	.644	5.024	.000	.753	.622	.496	.594	1.684
	Kepuasan Kerja	.214	.111	.219	1.917	.032	.498	.290	.189	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

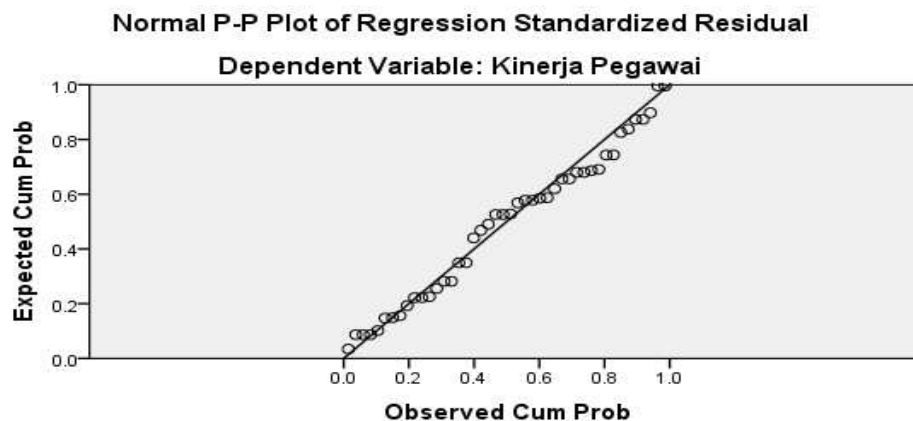
Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat gangguan variance (heterokedastisitas) antar variabel, maka perlu diuji kolinieritas. Jika $VIF > 2$ maka terjadi heterokedastisitas tapi jika $VIF < 2$ maka tidak terjadi heterokedastisitas (Priyatno 2011:308).

Dari hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah ;

1. Variabel Pendidikan VIF 1.820,
2. Variabel Pelatihan VIF 1.684, dan
3. Motivasi Kepuasan Kerja VIF 1.335

Ketiga variabel bebas memiliki $VIF < 2$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Hasil olahan data, 2013.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent, variabel dependent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk proyeksi peramalan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2011:238). Berdasarkan Tabel 5 di atas t hitung untuk variabel pendidikan 0,169, variabel pelatihan 0,649, dan variabel kepuasan kerja 0,214. Persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.120 + 0.169 X_1 + 0.649 X_2 + 0.214 X_3$$

1. Konstanta sebesar 1.120 , artinya jika pendidikan, pelatihan , dan kepuasan kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 1.120.
2. Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0.169 artinya jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.169 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.649 artinya jika pelatihan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.649 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0.214 artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.214 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas, dimana jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima , tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Secara simultan variabel Pendidikan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari F Hitung 20.879 berarti $F_{hitung} > F_{tabel} (df 40, .005) 3.2317$.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

- Variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. 0,042
- Variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. 0,000
- Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. 0,032

Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) disimpulkan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai sig. untuk ketiga variabel bebas lebih kecil dari nilai 0,05 dan hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

- Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai peranan dan fungsi untuk mendidik seorang warga Negara agar memiliki dasar-dasar karakteristik seorang tenaga kerja yang dibutuhkan terutama oleh masyarakat modern. Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seorang untuk dapat mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin besar tingkat kinerja yang dicapai. Penelitian ini mendukung penelitian (Faizin dan Winarsih, 2008) dengan penelitiannya dengan judul Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang

Kabupaten Boyolali, yang menyatakan bahwa ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali, ditunjukkan dengan nilai *chisquare* sebesar 17, 47 dan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5 % yaitu $p = 0,002$.

- Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan maka instansi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian ini mendukung penelitian (Verra Nitta Turere, 2013) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam suatu instansi. Penelitian ini mendukung penelitian (Saina Nur, 2013) dengan penelitiannya berjudul “konflik, stress kerja, kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairu ternate” yang menyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah provinsi Sulawesi Utara.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sulawesi Utara.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sulawesi Utara.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana provinsi Sulawesi Utara.
5. Tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pegawai sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Saran

Penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dan bahkan setiap pimpinan perusahaan/organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dalam penelitian ini membuktikan Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Karena penelitian ini terbatas pada tiga variabel bebas yaitu Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu Kinerja Pegawai, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukan variabel-variabel lain yang belum dimasukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, I Wayan Muiartha Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Faizin, Achmad dan Winarsih, 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979-2697, Vol. 1 No.3, September, 2008. Hal.137-142.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2005. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Ed. Baru 7, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. dan Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia, Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Saina Nur. 2013. Konflik, stress kerja, kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun, Ternate. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 739-749.
- Sedermayanti, 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisiensi Melalui Rekstrurisasi dan Pemberdayaan*. MandarMaju, Bandung.
- Verra, Nitta Turere. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 10-19.